

УДК 331.108

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АЭРОКОСМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ

Сёмина А. П., Силантьева Е. А., Тихонов А. И.

Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)

В настоящее время основной задачей ракетно-космической промышленности (РКП) является сохранение преимуществ и приоритета России в мировой космической деятельности.

Для того чтобы сформировать инновационную, конкурентоспособную ракетно-космическую промышленность, способную решать стратегические задачи совершенствования и развития отечественной ракетно-космической техники, необходимо немедленное решение, в первую очередь, именно вопросов кадрового обеспечения предприятий отрасли, а также определение текущей и будущей потребности в кадрах различной квалификации. Кадровое обеспечение – комплекс действий, направленных на поиск, оценку и установление заранее предусмотренных отношений с рабочей силой как в самой организации для дальнейшего продвижения по карьерной лестнице, так и вне их пределов для нового найма временных или постоянных работников (поиск, отбор, подбор и наём персонала).

Основными характеристиками РКП являются: высокая наукоёмкость и технологичность производственных процессов и создаваемых изделий, высокие инновационные возможности. Это проявляется и в структуре персонала, например, доля научных работников и специалистов высшей квалификации на предприятиях РКП должна составлять не менее 43 % от общей численности сотрудников.

Главной проблемой отрасли является утрата кадрового потенциала, которая выражается в вымывании квалифицированных кадров и их старении. Острейшей проблемой, которую надо немедленно решать, является кадровое обеспечение предприятий от высшего звена (руководители отрасли и предприятий) до низового звена (квалифицированные специалисты и рабочие).

В связи с этим в кадровом обеспечении РКП необходимо решить следующие задачи: привлечь на предприятия молодых специалистов и научных работников, создать условия для привлечения и закрепления талантливой молодежи, разработать качественно новую систему мотивации труда, уменьшить текучесть молодых кадров, наладить более тесное взаимодействие предприятий с вузами, оптимизировать организационную структуру и корпоративную культуру организации, повысить престиж профессии, сформировать и подготовить высококвалифицированные управленческие кадры. В современной быстроменяющейся рыночной среде организации могут добиться успеха только в том случае, если им удастся поменять и поднять методы своей кадровой работы на качественно новый уровень, выработать адекватную происходящим изменениям и вызовам стратегию развития кадрового потенциала, пересмотреть приоритеты в кадровом, следовательно, и в инновационном развитии организации в целом. Стратегия дальнейшего развития кадрового потенциала организации должна строиться не только на подготовке кадрового потенциала, но и должна учитывать уже имеющиеся кадровые ресурсы и резервы. Кроме того, приходится вносить существенные поправки в систему кадрового обеспечения из-за жёстких финансовых ограничений и требований государства.

Данное исследование направлено на выявление основных проблем кадрового обеспечения на изучение кадрового потенциала предприятий РКП, а также поиск решения задач по привлечению кадров, по их подготовке и удержанию.